

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema "E-Learning im Betrieb"**

Heidemann, Winfried: E-Learning im Betrieb (2011), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISSN 1869-3032

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Voraussetzungen für erfolgreiches E-Learning

- geeignete Lernplätze für alle Lernenden bereitstellen
- ungestörte Lernzeiten regeln
- unterschiedliche Selbstlernkompetenzen ausgleichen (Skills-Management)
- persönliche Beratung und Betreuung bei der Nutzung von Angeboten sichern
- Lernende ihren Lernerfolg selbst kontrollieren lassen
- Transfer in die Praxis sicherstellen

Einzelne E-Learning-Maßnahmen und Projekte

- Lernprogramme an der beruflichen Entwicklung ausrichten
- Eignung eines Lernprogramms aus der Perspektive der Nutzer beurteilen
- Lernprogramme durch Anwendende erproben lassen
- Bildungsmaßnahme einschließlich aller Begleitaktivitäten beurteilen
- Qualifizierungsbedarf für Zielgruppe festlegen

Einführung einer Lernplattform oder eines E-Learning-Management-Systems

- Funktionen der Plattform bzw. des Systems einzeln analysieren und bewerten
- Sammlung und Speicherung von Daten kontrollieren
- Lerndaten nicht für eine Beurteilung speichern
- Lernergebnisse für die Evaluierung der Programme anonym auswerten
- Teilnahme erfassen, jedoch keine individuellen Lerndaten
- bei Skills-Management sicherstellen, dass Beschäftigte gefördert und nicht ausgelesen werden

Realisierung von E-Learning als Wissensmanagement im Rahmen betrieblicher Lernkultur

- Verbindung von Arbeit und Lernen als neue Lernkultur im Unternehmen fördern
- Weiterbildung am Bedarf der Arbeitsprozesse ausrichten
- Mitarbeiter an der Bedarfsermittlung beteiligen
- Führungskräfte verantwortlich einbeziehen
- Lernen in den Arbeitsprozess integrieren
- bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs an die Qualitätssicherung anknüpfen
- Qualitäts- und Verbesserungszirkel für die Weiterbildung nutzen
- virtuelle Zirkel als Communities im Netz organisieren
- „Spielregeln“ für die Teilnahme an wissensbasierten technischen Systemen (Wikis) aufstellen.